

0-777109

Санкт-Петербургский государственный университет

Ученый секретариат
Юридический факультет
На правах рукописи
Центр правовой информации

Хабибуллин Халил Ахметович

**ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И ТРАНСФОРМАЦИЯ ЕГО
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ РЫНОЧНЫХ
ОТНОШЕНИЙ**

Специальность 08.00.01 – экономическая теория

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

Санкт-Петербург
2001

Работа выполнена на кафедре экономики и права Республиканского гуманитарного института при Санкт-Петербургском государственном университете

Научный руководитель - доктор экономических наук, профессор
Пуляев Вячеслав Тихонович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Хасанова Асия Шамилевна

кандидат экономических наук, доцент
Румянцев Михаил Алексеевич

Ведущая организация: Санкт-Петербургский государственный горный институт им. Г.В.Плеханова (Технический университет)

Защита состоится «20» июня 2001 года в 16.00 часов на заседании диссертационного совета К212.232.05 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата экономических наук в Санкт-Петербургском государственном университете по адресу: 191123, Санкт-Петербург, ул. Чайковского, д. 62, ауд. 415.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Санкт-Петербургского государственного университета

Автореферат разослан «18» июня 2001 года

Ученый секретарь
диссертационного совета
к.э.н., доцент

В.В.Деньгов



ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность и значимость темы исследования.

Постановка проблемы о трансформации деятельности трудового коллектива не случайна. В процессе становления рыночных отношений происходят сложные, противоречивые изменения в трудовом коллективе как экономическом явлении. В деятельности трудового коллектива появляются новые функции, отвечающие природе рыночных отношений. Этому способствует развитие многоукладности экономики вследствие разгосударствления и приватизации собственности, развитие экономической самостоятельности регионов и предприятий. Происходят изменения в стимулировании, организационной структуре, управлении трудовых коллективов. Сами трудовые коллективы начинают воздействовать на трансформирование социально-экономической структуры, сознательно преобразовывать хозяйственную деятельность в ходе экономических реформ.

Трудовые коллективы, встав на путь кардинальных изменений в социально-экономических отношениях призваны активизировать свою деятельность, формировать хозяйское отношение к результатам своей деятельности, к повышению эффективности производства.

В условиях экономических преобразований и становления рыночных отношений появляются новые критерии оценки качества коллективного производительного труда, участия трудового коллектива в управлении производством, творческой активности работников по формированию рыночных отношений.

Рыночные реформы усиливают роль мотивации трудовой деятельности коллективов, стимулирования их деятельности. Оба этих фактора позволяют трудовым коллективам реализовать экономические потребности и экономические интересы и направить свои усилия на преодоление дестабилизирующих факторов экономического развития региона и всей России.

Отдельные вопросы деятельности трудового коллектива в трансформационной экономике получили освещение в экономической литературе. Имеется ряд публикаций, содержащих изучение проблем организации труда, дисциплины труда, управления трудовым коллективом и др.

Наибольший интерес по различным направлениям исследования трудового коллектива представляют работы таких авторов как Л.И.Абалкин, Г.Е.Алпатов, С.С.Вишневский, М.В.Грамов, Л.И.Добрыгина, Г.А.Зайцев, Н.А.Иванов, Н.Д.Колесов, В.И.Котелкин, М.Я.Крупина, В.М.Кузнецов, О.Д.Куценко, А.И.Ноткин, Г.Л.Осин, Б.Л.Плышевский, В.Т.Пуляев, В.С.Пригарин, Ф.Ф.Рыбаков, В.М.Раут, А.Д.Ремесник, В.И.Русецкая, Ю.Е.Растов, А.Ш.Хасанова, В.М.Цветаев, Н.Г.Юркевич и др.

Однако в современных условиях в теории и практике деятельности

трудового коллектива появились новые проблемы, и они нуждаются в дальнейшем исследовании.

Недостаточно изучены вопросы деятельности трудового коллектива как сложного социального организма, целостной системы с внутренними и внешними связями, их изменениями в процессе становления рынка.

Все вышеизложенное предопределило выбор темы настоящего диссертационного исследования, его цели и задачи.

Основная цель диссертационного исследования заключается в теоретическом и методологическом обосновании факторов, трансформирующих деятельность трудового коллектива в процессе становления рыночных отношений.

Для реализации поставленной цели исследования потребовалось решить **следующие задачи**:

- раскрыть сущность и формы трудового коллектива;
- проанализировать функции, выполняемые трудовым коллективом в трансформирующейся экономике;
- изучить условия, изменяющие деятельность трудового коллектива, как субъекта рыночных отношений;
- теоретически обосновать совершенствование отношений собственности как фактора трансформации деятельности трудового коллектива в условиях становления рынка;
- обосновать мотивацию деятельности трудового коллектива в процессе становления рыночных отношений;
- изучить действенную систему стимулирования деятельности трудового коллектива как одного из решающих факторов становления рыночных отношений;
- обосновать практическую ценность изменения организационной деятельности трудового коллектива при переходе к рыночным отношениям;
- выявить особенности трансформации трудового коллектива на региональном уровне;

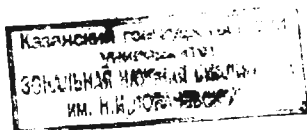
Предметом исследования является система отношений работников, объединенных в трудовой коллектив, представляющий экономический и социальный субъект рыночных отношений.

Объектом исследования является практический опыт трудовых коллективов предприятий (на примере Республики Татарстан).

Теоретическую и методологическую базу исследования составляют положения экономической теории по вопросам трансформации трудового коллектива, его деятельности, трудовой активности в системе производства.

Автор использовал диалектический, системный, структурный, методы исследования, изучил зарубежный опыт по отдельным вопросам проблемы.

Информационной базой исследования послужили Указы Президентов РФ и РТ, Постановления Правительств РФ и РТ, нормативные документы, статистические данные, результаты социологических



исследований, а также опубликованные материалы межрегиональных и региональных, научных и научно-практических конференций, монографическая литература отечественных и зарубежных авторов по изучаемым проблемам, статьи в периодической печати.

Практические результаты исследования получены на основе изучения деятельности трудовых коллективов по материалам Государственного комитета по статистике РФ и РТ, социологических исследований, проведенных автором на ряде предприятий РТ.

Научная новизна диссертационного исследования определяется тем, что в ней разработана концепция развития трудового коллектива как сложного социального организма, как целостной системы с внутренними и внешними связями, учитывающими трансформацию его деятельности в условиях становления рыночных отношений.

Основные полученные результаты заключаются в следующем:

- выявлены особенности функционирования трудового коллектива в условиях становления рыночных отношений;
- проведена систематизация и типология новых форм функционирования трудового коллектива;
- изучен комплекс социально-экономических условий функционирования трудового коллектива как субъекта рыночных отношений;
- обоснована и исследована мотивация потребности и система стимулирования деятельности трудового коллектива в переходной экономике;
- выяснена объективная необходимость изменения организационной деятельности трудового коллектива и ее совершенствования;
- представлено политэкономическое исследование трудового коллектива как социально-экономической категории в условиях становления рыночных отношений;
- обоснованы приоритетные и перспективные направления трансформации деятельности трудового коллектива;
- выявлены тенденции трансформации деятельности трудового коллектива как субъекта рыночных отношений;
- дан сравнительный анализ западных моделей мотивации и стимулирования деятельности трудового коллектива;
- впервые проанализированы особенности трансформации трудовых коллективов предприятий Республики Татарстан.

Практическая значимость проведенного исследования состоит в том, что использование его результатов позволяет совершенствовать предпринимательскую и иную деятельность трудового коллектива,

разрабатывать для этого наиболее эффективные экономические, социальные и организационные меры, направлять неиспользованные резервы на повышение эффективности производства и социальное развитие человека.

Предложенные в диссертации методологические принципы и инструментарий анализа, основные выводы и рекомендации использованы в деятельности Государственного комитета по труду и занятости Республики Татарстан при разработке республиканской программы социально-экономического развития, а также рядом промышленных предприятий: АО "ТАТНЕФТЬ", ОАО "Оргсинтез" и др. Ряд теоретических обобщений и аналитические выводы диссертации могут служить основой для дальнейших исследований проблем трансформации деятельности трудового коллектива в системе рыночных отношений. Они также могут быть использованы в преподавании курса "Экономическая теория", а также спецкурсов по темам "Отношения собственности", "Способы регулирования рыночной экономики", "Экономический рост".

Апробация работы. Основные положения диссертационного исследования получили апробацию на международных, всероссийских, республиканских и межвузовских научных и научно-практических конференциях в Санкт-Петербурге (2000-2001 гг) и Казани (2000г). Основные результаты исследования изложены автором в 6 опубликованных работах, объемом 1,9 п.л.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, 1 таблицы, 4 схем, 2 диаграмм, 8 приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается степень разработанности проблемы в отечественной и зарубежной экономической науке, определяются цель и задачи диссертационной работы, предмет и объект исследования, методологическая и теоретическая основы диссертации, ее информационная база, а также новизна полученных результатов исследования, научно-практическая значимость диссертационной работы, апробация результатов исследования и структура работы.

Первая глава «Трудовой коллектив в системе производительных сил и производственных отношений современного общества» посвящена анализу сущностной характеристики трудового коллектива и влиянию на его трансформацию полисистемы отношений собственности. Раскрывая взаимосвязь трудового коллектива с производительными силами, диссертант обосновывает одну из существенных сторон характеристики трудового

коллектива в условиях становления рыночных отношений. От изменений масштабов и качества трудовых коллективов и состава производительных сил, преобразования их деятельности зависят темпы и направления развития рыночных отношений.

По нашему мнению, сущность трудового коллектива состоит в том, что он выражает функционирование производительных сил, (материально-вещественных и личного факторов производства), направляя их на реализацию социально-экономических целей развития экономики и человека. В этой связи можно признать: трудовой коллектив – это общественно-коллективная форма развития и функционирования производительных сил.

Трудовой коллектив непосредственно связан с производительными силами, поэтому является непосредственной формой их развития. Трудовой коллектив находится в системе связей с производственными отношениями, социальной структурой общества. Трудовой коллектив взаимосвязан с производственными отношениями в сложном процессе их взаимодействия. Производственные отношения проявляют себя многогранно в деятельности трудового коллектива. Все элементы производственных отношений реализует функциональная и структурная деятельность трудового коллектива. Через структурную деятельность трудового коллектива (иными словами, всех составляющих его элементов) реализуется качественно новое назначение трудового коллектива как субъекта рыночных отношений. Функциональная деятельность трудового коллектива в настоящее время содержит в себе новые формы и направления развития его самого и воздействия трудового коллектива на процесс развития рыночных отношений.

Прежде всего, сущность трудового коллектива следует рассматривать во взаимосвязи с кооперацией труда. Разделение труда неизбежно предполагает возникновение связей между субъектами рыночных отношений. Это – производственные связи, реально воплощающиеся в обмене результатами деятельности трудовых коллективов. Сам трудовой коллектив представляет кооперацию, в которой сложились отношения между людьми, возникающие по поводу обмена деятельностью между внутрипроизводственными подразделениями, за которыми закреплены последовательные фазы производства продукта с целью его изготовления.

Как известно, экономические отношения трудовой кооперации – это отношения между работниками по участию их в общественном кооперированном труде в социально-экономической форме, в которой функционирует трудовой коллектив. Категория «трудовой коллектив» является ключевой в характеристике общественного труда, его социально-экономической природы. В этом случае неоспоримо положение о труде, совершающемся между человеком и природой, и труде как общественном отношении между людьми. Трудовой коллектив в цепи взаимосвязи «индивид – трудовой коллектив – общество» выражает социально-экономическую форму труда, находящуюся в диалектическом единстве с системой «человек –

орудие труда – предмет труда – технология производства – окружающая среда». С учетом сказанного, необходимо анализировать трудовой коллектив как субстанцию отношений индивидов, развития общества, выявить специфику его функций на этапе становления рыночных отношений. В изложенном понимании трудовой коллектив приобретает значение социально-экономической категории.

Субъектами рыночных отношений являются товаропроизводители. Условиями, делающими их полноправными участниками рыночных отношений, служат: собственность, движущий мотив их деятельности; самостоятельность в использовании имущества, в определении производственной программы, в распоряжении доходами; экономическая ответственность за результаты хозяйствования. Трудовой коллектив – основное звено национальной экономики. Он выступает как экономически обособленный субъект хозяйствования, субъект отношений собственности, юридическое лицо, обладающее хозяйственной самостоятельностью, субъект экономических интересов.

Трудовой коллектив не существует вне предприятия и, являясь носителем определенных экономических и социальных отношений, представляет собой основную ячейку общества, экономическую и трудовую ассоциацию. В таком своем качестве его характеризует экономическая самостоятельность, коллективная форма присвоения результатов труда, коллективное самоуправление.

Схематически основные признаки предприятия и место в нем трудового коллектива могут быть представлены в виде нижеследующей схемы.

Как любое явление, коллектив необходимо рассматривать в развитии. Его образующее начало – социально значимая цель, ради которой он организуется, на которую направляется совместная деятельность, вокруг которой формируется совокупность отношений, связей и взаимозависимостей.

Формирование, функционирование и развитие коллектива как общности связано с достижением определенных, различных социально значимых целей. В интегрированном виде такой целью выступает совместная общественно-полезная деятельность людей в любой сфере жизнедеятельности общества. Характер этой деятельности может быть самым разнообразным. Цели коллектива формируются исходя из общественных потребностей и интересов. По мере развития коллектива все большее количество его членов проникается целями группы. В случае противоречий личных и общественных мотивов, возникновения конфликтных отношений происходит потеря единства воли и цели всех членов группы, что ведет к распаду коллектива.



Понятие «трудовой коллектив» тесно связано с понятием «трудовой потенциал». В зависимости от территориального положения, отраслевой принадлежности предприятия, размеров производства, возраста с момента ввода в строй трудовые коллективы обладают различными производственными потенциалами. Каждое предприятие имеет свои особенности в истоках и характере формирования производственного коллектива, в его трудовых традициях, сложившихся взаимоотношениях между работниками.

Трудовой потенциал коллектива – это выражение совокупной возможной способности работников данного предприятия (коллектива) к труду и другим действиям, его обеспечивающим, как реализованной, так и еще нереализованной в определенных организационно-технических и социально-экономических условиях производства. Он выражает способность коллектива при определенной степени его соответствия средствам современного производства трансформироваться в соответствии с задачами, требованиями и направлениями его развития, внешними и внутренними возможностями, достигать определенных социальных и экономических результатов. Степень такого соответствия тем выше, чем полнее используются возможности, которыми обладают коллектив и отдельные работники. Постоянное недоиспользование этих возможностей тормозит развитие коллектива и приводит к снижению уровня его устойчивости.

Развитие коллектива, формирование его трудового потенциала нельзя сводить лишь к показателям производственно-экономической деятельности. Коллектив является той социальной средой, в которой непосредственно протекает процесс формирования трудового потенциала работника, становление личности. Здесь все важно: и наличие перспективы профессионального и квалификационного роста работающих, и повышение престижности отдельных видов трудовой деятельности, и удовлетворенность трудом, и продуманная система материального и морального поощрения, и совершенствование условий труда и быта.

Трудовой потенциал периода перехода к рыночным отношениям характеризуют не только положительные моменты, но и отрицательные. Наиболее негативно то, что накопленный трудовой потенциал коллективов предприятий недоиспользуется вследствие нарастающей безработицы. Трудовые коллективы находятся под прессом явной и скрытой безработицы, несмотря на то, что для предупреждения роста безработицы принят ряд законодательных актов, введены налоговые ограничения на уровень потребления, вырос частный сектор, руководство предприятий в большинстве своем делает все от него зависящее, чтобы сохранить сложившийся трудовой коллектив. На предприятиях сложилась парадоксальная ситуация. С одной стороны, администрация не сокращает работающих во избежание выплат выходных пособий и обострения социальной ситуации, с другой, не выдает высокую заработную плату исполнителям труда, с тем, чтобы не выплачивать

большой налог, что, в свою очередь, заставляет многих покидать привычное место работы, а многие остаются на предприятии, получая заниженную заработную плату, лишь бы не остаться без работы. Свыше 50% увольняющихся с предприятия уходят по собственному желанию. Численность занятых в экономике за время реформ сократилась почти на 9 млн. человек.

Раскрывая сущность трудового коллектива, следует выделить понятия личного и коллективного интереса.

На наш взгляд, личные интересы формируются, прежде всего, в отношениях работника с обществом и коллективом по поводу той части продукта, которая распределяется по количеству и качеству труда. Они обусловлены необходимостью воспроизводства рабочей силы и совершенствования личности.

Коллективные интересы состоят в том, что коллективы предприятий как экономически обособленные ячейки должны получать часть созданного продукта, которая распределяется по количеству и качеству труда.

Противоречие и единство личных и коллективных интересов, является системообразующим фактором коллектива.

Для выяснения структуры и содержания коллективных интересов необходим анализ положения предприятия в системе производственных отношений и его характеристика как звена производительных сил.

Предприятие нельзя рассматривать лишь как производственно-технологическое единство, совокупность средств и предметов труда, предназначенных для выпуска продукции. Такое понимание предприятия не учитывает его главного элемента – людей, образующих трудовой коллектив. Однако от уровня его хозяйствования, в первую очередь, зависит эффективность производства. Предприятие – это, прежде всего, коллектив работников, между которыми существует сложная внутренняя система связей и отношений, основанная на кооперации. Как экономическая категория предприятие представляет собой социально-экономическое и производственно-техническое единство.

Движущей силой, толкающей работников, членов трудового коллектива в их определенных действиях в целях достижения эффекта, является личный интерес работника. Нами выделяются три типа личного интереса, которые приобретают различные формы:

- 1) заработная плата или оплата труда, согласно определенного договора с работодателем;
- 2) рентные или процентные платежи, которые выплачиваются собственнику ресурса как компенсация за его использование (имеется ввиду инвестиционный капитал, земля);
- 3) предпринимательский доход.

Причем последняя форма личного интереса, представляется нам, занимает особое место в условиях становления рыночных отношений.

С одной стороны, предпринимательская способность сродни рабочей силе, то есть способности к определенного рода труду. В этом плане личный интерес заключается в получении нормальной прибыли, которую работник-предприниматель получил бы при любом возможном альтернативном использовании своих организаторских способностей. С другой стороны, предпринимательский доход – это прибыль, увеличенная или уменьшенная в зависимости от финансового результата предприятия.

Совершенно очевидно, что личные интересы могут быть множественными. Например, в случае, если работник, исполнитель или предприниматель, участвует в предприятии еще и как собственник каких-либо средств производства, его личный интерес будет выражаться помимо оплаты труда или прибыли в получении рентных или процентных платежей.

Как нам представляется, формирование коллектива в группе совместно работающих наблюдается при соблюдении следующих условий:

- совместная общественно-полезная деятельность, формирующая целостно-ориентационное единство группы;
- относительно длительный период общения группы;
- создание четкой организационной структуры, соответствующей внутригрупповому разделению труда;
- соблюдение «закона движения коллектива», предполагающего разработку и развитие цели и системы задач по ее достижению;
- воспитание действенного соперничества членов группы.

Когда группа начинает отвечать приведенным условиям, она становится коллективом, которому присущи все основные свойства управляемой системы: детерминированность, динамичность, свойство усиления (синергизм), обратная связь.

Диссертант, исследуя процесс формирования коллектива в группе, определяет четыре его основные стадии: агглютинирование, структурирование, интегрирование и гуманизация.

Автор делает вывод об основном отличии трудового коллектива от диффузной группы: в коллективе обнаруживаются социально-психологические феномены, которые не свойственны случайному скоплению людей. В диффузной группе определяющими являются непосредственные отношения и непосредственные взаимодействия между индивидами, а в коллективе – взаимодействия к взаимоотношения, опосредованные целями и задачами, ценностями совместной деятельности, то есть реальным содержанием его деятельности.

Выяснение сущности трудового коллектива позволило определить принципы организации его деятельности. Эти принципы, выражающие объективные закономерности функционирования и развития коллектива, составляют основу экономических, социальных, правовых и моральных норм, регулирующих его деятельность. В системе принципов автор, прежде всего, указывает на принцип полифункциональности, то есть непосредственного

участия коллектива в разных сферах труда, разностороннего его содержания, его развития.

Анализируя функции трудового коллектива, наряду с хозяйственными, автор выделяет социальные функции. Трудовой коллектив выступает в качестве социального организма, потому что является носителем отношений между людьми как субъектами общественного труда. По мнению соискателя, основными функциями, изменяющими деятельность трудового коллектива как субъекта рыночных отношений, являются: производственно-экономическая; социально-психологическая; функция воспитания личности. Отдавая приоритетное значение экономической и социальной функциям, автор утверждает, что каждому трудовому коллективу необходимо совершенствовать функцию воспитания личности. Коллектив обладая внешне и внутренне обусловленной потребностью совершенствования своих качественных характеристик, а значит и характеристик своих членов, выступает субъектом воспитания, формирования личности. При этом развитие самого коллектива является как бы обратной стороной данного процесса, его совокупным результатом.

Изучение сущности, принципов организации и функций деятельности трудового коллектива, позволило диссертанту сделать вывод о том, что трансформация трудового коллектива означает изменение совместной трудовой деятельности; совершенствование единства действий людей в целях повышения эффективности коллективной деятельности и всестороннего развития личности.

Центральное место в трансформации деятельности трудового коллектива, по мнению автора, занимают системообразующие признаки: наличие непосредственных производственных связей между членами коллектива; общность задач и единое представление об их целях и важности; организация структуры коллектива в соответствии с его программными целями; психологический климат, характеризующийся осознанными и неосознанными реакциями, работающими на объективные и субъективные факторы, реально воздействующие на трудовой процесс.

Многогранная деятельность трудового коллектива находится под воздействием многих факторов внутреннего и внешнего порядка. Среди них наиболее действенным является мотивационный фактор.

Действенным мотивом достижения высокопроизводительного труда, преобразования деятельности трудового коллектива в процессе утверждения основ рыночной экономики, диссертант признает образование различных форм собственности посредством коммерциализации и приватизации. Разгосударствление и приватизация создают для трудового коллектива возможность стать собственником средств производства и продукта производства, повышать эффективность производства, конкурировать между собой на внутреннем и внешнем рынке как товаропроизводителям, продавцам и покупателям.

Трансформация деятельности трудового коллектива происходит под воздействием решающих факторов. К ним диссертант относит: совершенствование отношений собственности, действенную систему стимулирования деятельности трудового коллектива, изменение организации деятельности трудового коллектива.

На основе анализа процессов разгосударствления и приватизации в Республике Татарстан прослеживаются позитивные результаты совершенствования отношений собственности в трудовых коллективах, свидетельствующие о их деятельности при смене форм собственности. Выявлены отрицательные моменты, допускаемые в процессе формирования собственности трудовых коллективов.

Проблема формирования экономического поведения трудового коллектива в переходный период является крайне сложной и малоизученной. Она требует одновременного рассмотрения в политическом, экономическом, социальном, правовом и других измерениях. В работе проанализирован, на наш взгляд, один из важных аспектов, - влияния на экономическое поведение трудового коллектива состава акционеров предприятия. Экономические интересы сторонних акционеров - физических лиц - во всем мире сводятся к получению дивидендов и игре на увеличение курсовой стоимости акций. В России это одна из самых перспективных, с точки зрения инвестиционного потенциала, групп собственников. Достаточно сказать, что только зарегистрированные вклады населения в банках в начале 1999 г. приближались к 150 трлн. руб. Примерно в эквивалентную сумму оценивались и валютные запасы. Однако с момента завершения первого этапа приватизации в 1992-1994 гг. физические лица не проявляют высокой активности в покупке акций промышленных предприятий. Скорее наоборот, преобладает обратная тенденция к продаже ранее полученных в ходе приватизации акций. Она сдерживается лишь низкой ликвидностью большинства мелких пакетов.

Причины, по которым потенциальный мелкий инвестор не торопится вкладывать свои сбережения в акции, условно делятся на две основные группы. Первая из них является постоянной, и к этому придется так или иначе приспосабливаться. Имеются в виду, в частности, высокая степень рисков, сопутствующих долгосрочным инвестициям, и отсутствие определенного минимума специальных знаний. Влияние причин второй группы можно существенно ослабить и даже устранить за счет изменения ориентиров экономической политики государства и развития инфраструктуры фондового рынка. К таким причинам относятся: сильная конкуренция за свободные финансовые ресурсы со стороны государства как заемщика; тяжелое экономическое положение большинства трудовых коллективов, вызванное утратой конкурентоспособности, неплатежами, налоговой политикой государства и другими обстоятельствами, что не позволяет рассчитывать на получение дивидендов и устойчивый рост котировок акций

в краткосрочной перспективе; низкая ликвидность небольших пакетов акций основной массы трудовых коллективов; высокая, по сравнению со средним доходом рядовых граждан, стоимость реализуемых на рынке минимальных пакетов акций; сложность регистрации сделок с акциями большинства эмитентов и связанные с этим дополнительные финансовые затраты; отсутствие достоверной информации об экономическом состоянии предприятий-эмитентов; утрата доверия к ценным бумагам у части населения после известных скандалов с финансовыми пирамидами.

Одним из самых крупных собственников акций предприятий остается государство. Однако до недавнего времени оно не всегда проявляло в данном качестве свои интересы. Например, разрешало расходовать причитающиеся ему по итогам работы предприятий дивиденды на реинвестирование. Государство не использовало в полной мере и другие предусмотренные законом права, обусловленные статусом крупного акционера, и в частности, право участвовать в управлении предприятием.

Более 90% всех представителей государства в акционерных обществах - это сотрудники министерств и ведомств. Некоторые из них защищали его интересы сразу на нескольких предприятиях. Количество нередко переходило в "качество" и отражалось на результатах работы. В итоге понадобилось напоминание о служебном долге - принятие Постановления Правительства от 22 февраля 1997 г. "Об обязанностях представителей государства в органах управления акционерных обществ".

Передача прав управления государственными пакетами акций в частные руки тоже не всегда дает ожидаемые результаты. Известны случаи острых конфликтов различных групп собственников за право голосовать при решении ключевых вопросов деятельности предприятия от имени государства. По мнению ряда специалистов, выход из положения состоит в привлечении на конкурсной основе специально подготовленных частных управляющих.

Вместе с тем одна из причин, вызывающих отмеченные трудности, имеет объективный характер. Это - внутренняя противоречивость экономических интересов государства как собственника в условиях смешанной рыночно ориентированной экономики. Являясь совладельцем с трудовым коллективом действующего на рынке предприятия, оно принимает на себя риск, связанный с осуществлением коммерческой деятельности. Компенсацией за риск и использование доли государства в основных производственных фондах является часть прибыли, причитающаяся бюджету в форме дивидендов. Следовательно, выступая в качестве акционера, государство должно быть заинтересовано в увеличении прибыли с целью сокращения бюджетного дефицита и требовать от управленцев повышения эффективности производства и рационализации рабочих мест. Однако как общественный институт, представляющий всех своих граждан, государство в не меньшей степени заинтересовано в том, чтобы на предприятиях

поддерживался высокий уровень занятости и за счет этого снижалась общая безработица, чтобы обеспечивался приоритет госзаказа даже при наличии более выгодных коммерческих предложений и, пусть в ущерб прибыли, выпускались более дешевые товары для малообеспеченных слоев населения.

По степени совпадения интересов акционер в лице местной власти объективно ближе всего к акционеру - трудовому коллективу. Это может повлиять на формирование результирующего экономического поведения предприятия.

Сказанное выше подтверждается многими примерами. Наиболее известный из них - активность правительства Москвы по выводу из кризиса "ЗИЛА" и "АЗЛК". Оно выкупило у компании "Микродин" 30% акций предприятия, став в результате владельцем контрольного пакета, после чего приступило к проведению реформы производства и организации сбыта продукции "ЗИЛа"; спасло от признания банкротом ОАО "Москвич", гарантировав погашение в течение двух лет задолженности последнего перед федеральным бюджетом и Пенсионным фондом РФ в обмен на передачу в собственность Москвы 59,07% акций, находившихся в федеральной собственности и подлежавших продаже.

Будучи крупными акционерами, государство и региональные власти могут выполнять роль арбитров и посредников в конфликтах интересов других групп акционеров.

Таким образом, интересы различных групп акционеров не только не всегда совпадают, но и вступают в противоречие между собой. Это влияет на функционирование экономическое поведение трудовых коллективов.

Авторам разработана оценка трех вариантов акционирования государственных предприятий отраслей машиностроения Республики Татарстан. При оценке вариантов акционирования предложены позитивные решения совершенствования отношений собственности в трудовом коллективе.

В работе сделан вывод о том, что, выбирая один из трех вариантов акционирования, необходимо, прежде всего, учитывать специфические особенности каждого конкретного предприятия.

Трансформируя отношения собственности, трудовой коллектив открывает неограниченные возможности для повышения эффективности своей деятельности и всего общественного производства.

В диссертации просматривается взаимосвязь трансформации отношений собственности и эффективной деятельности трудового коллектива.

Анализируя трансформацию деятельности трудовых коллективов в процессе совершенствования отношений собственности, автор отмечает полезность практического опыта американских промышленных компаний и других организаций, использующих так называемый «партиципативный подход», то есть различные формы участия трудящихся во владении собственностью и вовлечение работников в управление.

При этом, по мнению автора, заслуживают внимания следующие принципы построения собственности трудящихся коллективов: углубление доверия между всеми работниками предприятия; продажа акций внешним вкладчикам при сохранении контроля на ними; привлечение будущих собственников к принятию организационных решений; платность акций и право голоса непосредственным членам трудового коллектива; участие в выборе директоров; сохранение в компаниях значительной части прибылей; предпочтительная мажоритарная собственность; выкуп обратно акций компанией у уходящих на пенсию сотрудников; предоставлять возможность всем новым работникам право стать владельцем после испытательного срока; выработка законов, поощряющих собственность, а не отвращающих от нее.

Диссертант пришел к следующим выводам: при экономически обоснованном планировании собственность работников открывает широкие перспективы для деятельности трудовых коллективов, как субъектов рыночных отношений; собственность работников может вести к более высокой эффективности труда, повышению его качества, росту доходов и более справедливому их распределению. Собственность работников позволяет успешнее привлекать иностранный капитал в Россию и конкурировать российским предприятиям на мировом рынке.

Таким образом, фактором трансформации деятельности трудового коллектива в процессе становления рыночных отношений, является совершенствование отношений собственности - приватизация государственных предприятий. Анализ этого процесса в России показал ряд негативных моментов, однако, как свидетельствует мировой опыт, приватизация окажет положительное влияние на трудовую деятельность коллектива при соблюдении принципов укрепления доверия между работниками, сохранения контроля над акциями, привлечения собственников к принятию решений, обязательного права голоса членов трудового коллектива, сохранения значительной доли прибыли внутри трудового коллектива. Только в этом случае, по мнению автора, трудовой коллектив как ассоциированный собственник активнее включается в процесс становления рыночных отношений.

Во второй главе «Механизм реализации деятельности трудового коллектива в условиях становления рынка» раскрываются вопросы мотивации и потребностей, формирования системы стимулирования, а также совершенствования организационной деятельности трудового коллектива.

Мотивация занимает важное место в трансформации деятельности трудового коллектива. Она во многом обусловлена как внутренними, так и внешними факторами воздействия на коллектив. К внешним факторам мотивации автор относит выбор модели рыночной экономики, обеспечивающей макроэкономическую стабильность и активное проведение микроэкономического регулирования экономики, дающего импульс к экономическому росту.

Анализ реформ, проводимых в экономике России, позволил автору согласиться с мнением экономистов, считающих, что в нашей стране курс был взят на либеральную модель рыночной экономики. Вместе с тем, диссертант утверждает, что экономическая роль трудового коллектива будет в значительно большей степени отвечать рыночным отношениям при социально-ориентированной модели, включая: систему регулирования экономики на макро- и микроуровне; формирование конкурентной среды между трудовыми коллективами различных видов; эффективное преобразование налоговой системы на основе стабильности, оптимальности, поддержки трудовых коллективов как товаропроизводителей, стимулирования инвестиций в отрасли, определяющие развитие экономики в целом. Социально-ориентированная модель позволит трудовым коллективам как субъектам рыночных отношений преодолеть трудности экономического и финансового порядка, развернуть прибыльную работу и стать конкурентоспособными на мировом рынке.

Трансформации деятельности трудового коллектива способствует внутренняя мотивация, то есть приведение в действие совокупности побудительных сил человека к высокопроизводительному, эффективному труду, как субъекта производственных отношений.

В диссертационном исследовании автор проводит анализ нескольких теорий мотивации зарубежных ученых: теории «иерархии потребностей» Абрахама Маслоу; двухфакторной теории мотивации Хериберга Фредерика; теории ожидания, справедливости и модели мотивации Портера-Лоулерса, модели мотивации Виктора Х.Врума. Наибольший интерес для российских трудовых коллективов, по мнению диссертанта, представляет теория Портера Лоулерса, так как в нее комплексно включены положительные моменты моделей мотивации А.Маслоу и В.Врума. Исходя из этой модели, достигнутые результаты деятельности трудового коллектива зависят от приложения индивидуальных усилий, способностей и характерных особенностей, а также осознания им своей роли. Уровень прилагаемых усилий определяет ценность вознаграждения.

Раскрывая мотивацию деятельности трудового коллектива предприятия, его членов, автор отмечает, что коллектив предприятия руководствуется собственными мотивами, в основе которых лежат потребности. Потребность и потребление работника, трудового коллектива является не только следствием функционирования производства, но служат его предпосылкой. Характер и уровень потребления образуют побудительный мотив производства.

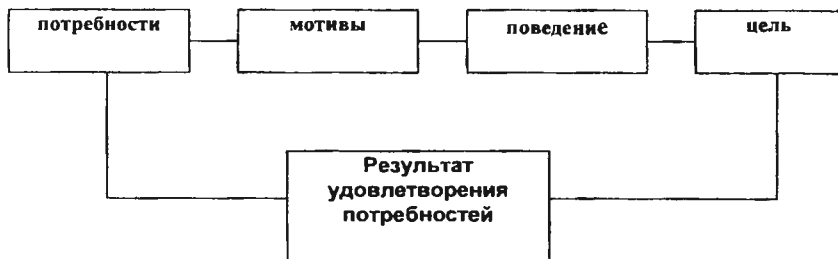
Удовлетворение потребностей работников и коллектива предприятия связано с некоторыми особенностями: с одной стороны, работник выступает как ассоциированный собственник средств производства, с другой, как член конкретного коллектива, действующего на определенных принципах. Это

определяет специфику удовлетворения потребностей работников - в зависимости от результатов деятельности в производственном коллективе. Это означает, что мотивация заинтересованности трудового коллектива связана

В процессе становления рыночных отношений значение мотивов как фактора качественного преобразования деятельности трудового коллектива значительно возрастает. Происходят изменения в самой системе мотивов. Для трудового коллектива как субъекта рынка первостепенное значение приобретают собственные мотивы, в основе которых лежат потребности, потребление каждого работника и всего коллектива предприятия. Расширение потребностей, в том числе и платежеспособных, усиливает побуждающий мотив деятельности коллектива и личности, а уровень и структура реального потребления работника и коллектива, определяемые доходами, повышают трудовую активность работника.

Упрощенная модель мотивации трудовой деятельности коллектива как субъекта рыночных отношений может быть представлена следующей схемой:

СХЕМА 2



В мотивации активизация трудовой деятельности коллектива автор выделяет возрастание моральных и творческих стимулов к труду, улучшение условий и содержания труда, инициативу, предприимчивость, чувство хозяйского отношения труду и его результатам.

Наряду с совершенствованием мотивационных отношений, трансформация деятельности трудового коллектива происходит во взаимодействии с созданием действенной системы стимулирования.

Как представляется автору, действенная система стимулирования деятельности трудового коллектива во многом зависит от степени непосредственной трудовой активности коллектива предприятия. Высшим выражением трудовой активности является творческая активность,

выходящая за рамки непосредственных служебных обязанностей, инициатива по совершенствованию производства.

Результаты социологического опроса, проведенного автором на машиностроительных предприятиях Республики Татарстан, позволяют сделать вывод о том, что основными факторами поворота коллектива к творческой трудовой активности являются: совершенствование содержания и оплаты труда, усиление творческого содержания труда, улучшение условий труда, укрепление трудовой дисциплины.

Приоритетным в системе стимулирования труда диссертант выделяет материальное стимулирование труда. В условиях становления рыночных отношений должна, на наш взгляд, функционировать система отношений распределения, соединяющая конкурентные начала рынка с распределением по трудовому вкладу. Данная система должна гарантировать определенный доход для лиц наемного труда определенной квалификации, занятых во всех секторах экономики. Указанный доход должен дополняться рыночными компонентами дохода - в зависимости от результатов его функционирования на рынке через участие в прибылях предприятия. Доход, полученный сверх гарантированного, должен быть напрямую связан с инициативой, активностью именно трудового коллектива.

В процессе развития рыночных отношений творческая активность работников, их заинтересованность в развитии производства будет усиливаться, но для этого требуется дифференцированное распределение коллективного дохода, коллективного фонда оплаты труда в соответствии с трудовым вкладом каждого работника, с коллективными конечными результатами и личным вкладом в эти результаты. В условиях становления рыночных отношений гарантия обществом оплаты труда уступает коллективному фонду оплаты труда, не гарантированному обществом, но гарантированному коллективным трудовым вкладом. Происходит, считаем мы, переориентация распределения по труду на распределение по личному трудовому вкладу, к отношению распределения между работниками внутри трудового коллектива.

Усиливая внимание к коллективным формам материальной заинтересованности, автор не допускает недооценки стимулов социально - культурных и нравственно - психологических. Они необычайно важны для развития отношений коллективизма, для утверждения общественных ценностей в сознании и поведении людей. Наиболее часто моральное стимулирование достигается в такой последовательности: потребности - интересы - заинтересованность - стимулы - мотивы - активность.

Социологическое обследование, проведенное автором на предприятиях Республики Татарстан, по выявлению механизма действия морального стимулирования в зависимости от социального положения работников, позволило сделать вывод о том, что, влияние механизма действия системы морального стимулирования, функционирующего на

уровне отдельного структурного подразделения, на трудовую и социальную активность личности осуществляется двумя путями: непосредственное удовлетворение моральных потребностей и использование таких факторов, как удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе, работой в целом, улучшение эмоционального состояния. Специфика проявления указанного механизма зависит от социально-демографических особенностей личности.

По убеждению диссертанта, проблема состоит во введении всего процесса морального стимулирования в определенные организационные рамки, обеспечивающие выявление и использование любого проявления опыта и самостоятельности индивидуального работника, как такого звена в общей цепи творческой активности трудовых коллективов, которое составляет исходный пункт и основу повышения эффективности производства.

Стимулирование развития работника посредством применения современных теорий мотивации – новый вид деятельности в отечественном менеджменте. Их применение оказалось проблематичным в России, так как они неэффективны без соответствующего уровня развития производства, но, учитывая фактор полимотивированности деятельности трудового коллектива можно утверждать, что наряду с материальными потребностями актуализируются потребности социального роста, из чего проистекает противоречие между достаточно высоким уровнем потребностей и невозможностью их удовлетворения.

Причина в том, что уровень развития потребностей (материальных и социальных) не соответствует тем экономическим условиям, которые могут обеспечить их удовлетворение. Между потребностями и мотивами должна существовать потребностно-мотивационная связка. Существуют довольно развитые потребности, а возможность их удовлетворения низка. Значит, потребности и мотивы деятельности связаны не абсолютно, естественным следствием чего является ослабление мотивации к саморазвитию, либо демотивированный вариант поведения. Поэтому учет индивидуальных интересов работника открывает новые возможности трансформации трудового коллектива.

Выработку стратегии развития трудового коллектива можно считать предпосылкой и необходимым условием его рыночной трансформации. Ее задача – сформировать заданные свойства трудового коллектива, которые производны от социума и менталитета нации, на который должно опираться их развитие. В сознании россиян сильны ценности коллективизма, что не совсем адекватно рыночным ценностям с превалированием индивидуализма.

Опыт российских реформ показал, что рыночные ценности не носят универсального характера, а единой модели перехода к рынку нет. Общее присутствует, но его нельзя абсолютизировать, забывая об особенном, национальном, которое может выступать детерминантой преобразований.

Этот вывод одинаково справедлив относительно применения в отечественной практике заимствованных систем мотивирования и развития работников, являющихся предпосылкой трансформации трудового коллектива. Как вариант разрешения этого противоречия можно рассматривать выработку собственных оригинальных систем, учитывающих национальную специфику. Но с изучением и привлечением опыта других стран.

Экономическая и социальная мотивация деятельности трудового коллектива, эффективность ее результатов, прогрессивное развитие стимулирующих факторов в деятельности трудового коллектива могут в значительно большей степени способствовать вхождению трудового коллектива в систему рыночных отношений, если будет отлажена его организационная деятельность.

Трансформация деятельности трудового коллектива происходит в формах организации труда, структуре коллектива предприятия, в управлении трудом. Анализируя организационную структуру трудового коллектива, диссертант выяснил, что трудовой коллектив обладает сложной структурой, включающей экономические и социальные элементы. Основными социальными элементами в трудовом коллективе, образующими его структуру, являются различные социальные группы: социально-классовые, профессионально-квалификационные, административно-производственные, социально-психологические.

Социальные группы формируются и развиваются под воздействием двоякого рода факторов: внешних по отношению к коллективу и внутренних, выражающих его собственную специфику. По мнению диссертанта, на формирование социальных групп решающее влияние оказывают внутренние факторы самого коллектива, его конкретные трудовые цели, характер трудового процесса и управление им, обуславливающие непосредственное содержание деятельности членов коллектива, его численность, профессионально-квалификационный состав и административно-производственную структуру.

В системе организационных факторов трансформирования деятельности коллектива в процессе становления рыночных отношений в условиях современного деформированного производства и не менее деформированной внешней его среды решающее значение для каждого трудового коллектива имеет трудовая дисциплина каждого работника. Рыночные отношения не приемлют нарушений дисциплины труда.

Прогрессивные изменения в деятельности трудового коллектива согласуются с индивидуальной, коллективной и общественной дисциплиной труда. На каждом уровне дисциплина труда совершенствуется через определенные формы: коллективная - через производственную, технологическую и др.; индивидуальная - через личную ответственность каждого работника за порученный участок работы. Более высокая ступень, занимаемая человеком в иерархии управления народным хозяйством,

приводит к большей значимости его индивидуальной дисциплины и последствий ее соблюдения и нарушений. Важное значение, в этой связи, имеет высокая исполнительная дисциплина каждого руководителя.

Автор отмечает, что дисциплину труда в период перехода к рынку в значительной мере определяют многие негативные факторы, главными из которых являются экономическая и политическая нестабильность в обществе, разбалансированность народного хозяйства, неблагоприятная обстановка на потребительском рынке товаров и услуг и т.д. Эти факторы накладываются на ранее сложившееся неудовлетворительное состояние дисциплины труда, вызванное отчужденностью работников от средств производства и результатов труда, игнорирование их интересов и потребностей, слабое преодоление технической отсталости производства и т.д.

В диссертации проведен анализ существующих методов организации труда. К числу новых, прогрессивных методов, трансформирующих организацию труда коллектива, автор относит: расширение должностных обязанностей, ответственности и возможностей участия рабочих в принятии управленческих решений; оперативная смена рабочих мест и операций в течение дня или недели (ротация на конвейере); расширение объема выполняемых операций и принятие более напряженных заданий; свободная организация рабочего ритма и применение гибкого рабочего дня; периодические профессиональные перемещения и совмещение сложных профессий.

На первом этапе вхождения в рынок, в силу причин объективного характера, намечился определенный спад дисциплины труда, на последующем этапе правомерно ожидать активизацию факторов, которые будут способствовать ее укреплению, улучшению отношения к труду. Сюда следует отнести, прежде всего, развитие различных форм собственности, повышение самостоятельности хозяйствующих субъектов. Глубокие преобразования в отношениях собственности создают предпосылки по преодолению в условиях перехода к рынку отторжения работников от средств производства и результатов труда. Это будет способствовать хозяйскому добросовестному отношению к труду и собственности, повышению заинтересованности в проведении мер по улучшению организации труда, его условий, оплаты и т.д., что, наряду с постоянным совершенствованием качества работников трудовых коллективов, должно, на наш взгляд, обеспечить укрепление дисциплины труда, ее дальнейшее развитие.

Одно из важнейших направлений трансформации деятельности трудового коллектива в условиях становления рыночных отношений автор усматривает в развитии самоуправления в трудовом коллективе. Становление самоуправления, зрелость его форм и эффективность работы его органов в значительной степени зависят от уровня зрелости социальных отношений в трудовом коллективе. Самоуправление без хозяйственной самостоятельности предприятия превращается в пустую формальность.

Исходя из вышеизложенного, диссертант заключает: трансформацию деятельности трудового коллектива в период становления рыночных отношений активизирует совершенствование организационных начал в деятельности коллектива: новации в организации труда в трудовом коллективе, развитие структурных организационных элементов трудового коллектива, укрепление дисциплины труда на всех уровнях, развитие самоуправления.

К внутренним факторам, обеспечивающим адаптацию трудового коллектива к рыночным условиям, позволяющим развивать чувство хозяина, целесообразно отнести, по мнению автора, также организацию режима гибкого рабочего времени. Повышение трудовой и творческой активности работников в данном режиме труда достигается в результате усиления реальных отношений собственности в связи с возможностью принятия самостоятельного решения по „распоряжению" рабочим временем и стимулирования ответственности.

Рассмотренные внутренне и внешние факторы, воздействующие на организацию труда, позволяют отметить, что развитию деятельности трудового коллектива как субъекта рыночных отношений на современном этапе становления рынка способствуют новации в формах организации труда.

Автор разделяет мнение и том, что рыночные отношения формируются на уровне управления экономическими и социальными процессами. Они не могут успешно развиваться в условиях роста бюрократического аппарата управления, что удерживает на высоком уровне административное воздействие на развитие предпринимательства трудовых коллективов.

При рассмотрении организационных факторов в трансформирующийся деятельности трудового коллектива диссертант придает важное значение выяснению типологии трудовых коллективов на основе анализа сферы функционирования и соответствующих трудовых функций.

В заключении диссертационной работы обобщены основные теоретические и практические выводы и предложения исследования.

Основные положения диссертации нашли отражение в следующих опубликованных работах автора:

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Человеческий ресурс в интегративной деятельности руководителя и коллектива // Ученые записки факультета экономики и управления. - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2000. - 0,3 п.л
2. Экологический компонент трудовых ресурсов в регионе // Человек и гуманизм в эколого-экономическом измерении: Тезисы докладов Всероссийской межрегиональной научно-практической конференции/ МО РФ; КФЭИ. - Казань, 2000. - 0,2 п.л.

3. Основные тенденции формирования трудовых ресурсов в переходной экономике //Национальная экономика и тыл вооруженных сил: проблемы и перспективы: Сборник материалов межвузовской научной конференции (27-28 февраля 2001 г)/Под ред.начальника Военной академии тыла и транспорта, генерал-лейтенанта В.М.Московченко , 2001. - 0,4 п.л.
4. Социальный эффект занятости трудовых ресурсов в условиях переходной экономики // Национальная экономика и тыл вооруженных сил: проблемы и перспективы: Сборник материалов межвузовской научной конференции (27-28 февраля 2001 г)/Под ред.начальника Военной академии тыла и транспорта, генерал-лейтенанта В.М.Московченко , 2001. - 0,3 п.л.
5. Трансформация деятельности трудовых коллективов в промышленности как субъектов рыночных отношений //Стратегические меры и промышленная политика по развитию экономики России: Сборник материалов международной научно-практической конференции. - СПб.:Изд-во СПбГУЭФ, 2001. - 0,3 п.л.
6. Стимулирование деятельности трудового коллектива в трансформационной экономике // Стратегические меры и промышленная политика по развитию экономики России: Сборник материалов международной научно-практической конференции. - СПб.:Изд-во СПбГУЭФ, 2001. - 0,4 п.л.



Подписано в печать 15.05.2001 г. Бумага офсетная.
Формат 60×84¹/₈. Объем 1,5 п. л. Тираж 100 экз. Зак. 174.
Тип. ЛГТП, С.-Петербург, ул. Старорусская, 1.

